

新卒採用者の入社前の職務探索行動と組織社会化に関する縦断的研究：
職業的アイデンティティの役割

A Longitudinal Study on the Effect of Pre-entry Job Search Behavior on Organizational Socialization among
Newcomers: The Role of Vocational Identity

竹内 倫和

Tomokazu TAKEUCHI

東京富士大学経営学部

Faculty of Business Administration, Tokyo Fuji University

高橋 正泰

Masayasu TAKAHASHI

明治大学経営学部

School of Business Administration, Meiji University

Received : February 10, 2010

Accepted : March 8, 2010

Synopsis: The purpose of this study is to examine the relationship between newcomers' pre-entry job search behavior (i.e., job search effort) and their post-entry organizational adjustment (i.e., organizational commitment, achievement motivation, and turnover intentions). Based on the findings of previous work on organizational socialization, this study has constructed and tested an analytical model where newcomers' pre-entry job search behaviors would have positive effects on their adjustment to the organization over one year via the mediating effects of their vocational identity at the point of their organizational entry (Time 1) as well as at one year after their entry (Time 2). Using a longitudinal survey data collected from 74 newcomers both at the organizational entry and at one year after their organizational entry, the results showed that a job search effort had a positive effect on the vocational identity of newcomers at Time 1, which in turn positively affected the vocational identity at Time 2. Moreover, the findings showed that the vocational identity at Time 2 was related positively to the newcomers' organizational commitment and achievement motivation, and negatively to their turnover intentions. These results indicated that newcomers' pre-entry job search behavior had direct effects on the vocational identity during the adjustment processes, and indirect effects on the post-entry organizational adjustment. Findings, therefore, have contributed to the further clarification of the organizational socialization processes, especially from the pre- and post- entry periods for newcomers. Limitations and directions for future research are also discussed.

Keywords : Organizational socialization, Job search behavior, Vocational identity, Longitudinal study, Newcomer Adjustment

I 研究の目的

近年、組織論（組織行動論）領域において組織社会化（organizational socialization）研究に対する関心が、研究者ならびに実務家を中心により高まりつつある（Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007; Saks, Uggerslev & Fassina, 2007）。組織社会化とは、「新規参入者が組織の外部者から内部者へと移行をしていく過程」と定義され（Bauer et al., 2007: p. 707）、キャリア発達理論では個人における入社後の最初のキャリア発達課題であることが指摘されている（Schein, 1978）。つまり、入社した新たな会社の規範や価値観を内面化することを通じて、組織に円滑に適応することが新規参入者には求められるが、それは個人ばかりでなく企業にとっても経営管理上、重要な課題であり、組織社会

化研究により大きな注目が集まってきたといえる（Cooper-Thomas & Anderson, 2006）。

そのような中、組織社会化研究は、欧米を中心に研究の蓄積が進められてきているが、その多くは新規参入者がどのように新しい組織に適応していくのかを明らかにすることを試みるものである。つまり、組織社会化のプロセスを明らかにする研究では、どのような要因が個人の組織適応を促進あるいは阻害するのかといった個人の組織適応に影響を与える要因の特定が理論的・実証的に行なわれている（e.g., Bauer et al., 2007; Griffin, Colella & Goparaju, 2000; Saks et al., 2007; Takeuchi & Takeuchi, 2009）。具体的には、入社後の組織要因である「組織社会化戦略」（e.g., Allen & Meyer, 1990; Ashforth & Saks, 1996; Cable & Parsons, 2001; Jones,

1984) や個人要因である「プロアクティブ行動」(e.g., Ashford & Black, 1996; Morrison, 1993; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000)、「自己効力感」(e.g., Bauer & Green, 1994; Jones, 1986; Saks, 1995)、「プロアクティブパーソナリティ」(Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003) などが、新規参入者の組織社会化結果指標(組織適応指標)である組織コミットメントや職務満足を高め、転職意思を抑制することが既存研究によって明らかにされてきている。

しかしながら、近年このような個人の組織適応を促進する「入社後」の要因ばかりでなく、「入社前」の要因を明らかにする必要性が指摘されてきている(e.g., Saks & Ashforth, 2002)。とりわけ、入社前の個人要因である新規参入者の就職活動要因が、入社後の組織適応にいかなる影響を与えるのかを明らかにすることが求められてきている(Cable & Judge, 1996; Saks & Ashforth, 1997, 2002; Stumpf & Hartman, 1984)¹⁾。数少ない研究の中で、入社前の就職活動要因と入社後の組織適応(組織社会化)との関連を明らかにする既存研究(Saks & Ashforth, 1997, 2002)では、就職活動要因が入社後の組織適応に直接的に影響を与えるのではなく、間接的な影響関係にあることが報告され、両者を結びつける要因として、個人-環境適合(person-environment fit) 概念に着目した検討が行なわれている。例えば、Saks & Ashforth (2002) では、入社前に新規参入者が行なった職務探索行動(job search behavior) が、入社前の個人と組織との適合感及び個人と職務との適合感に正の影響を与え、職務探索行動によって高められた入社前の個人-環境適合(個人-組織適合と個人-職務適合)が入社後の個人と組織との適合感及び個人と職務との適合感をさらに高める。そして、入社後の個人-環境適合(個人-組織適合と個人-職務適合)が組織適応指標に対して正の影響を及ぼすという、個人-環境適合を介した新規参入者の入社前の職務探索行動から入社後の組織適応に至る一連の影響過程を明らかにしている。

これらの入社前の就職活動要因と入社後の組織適応との関連を明らかにする既存研究から、両者の関係が直接的関係ではなく、何らかの要因を介した間接的影響関係であることが示唆されるが、個人-環境適合概念以外の上入社前の職務探索行動と入社後の組織適応とを結びつける結合要因の特定化はこれまでほとんど行なわれていない。そこでこのような研究上の課題に対して、本研究では入社前の職務探索行動と入社後の組

織適応とを結び付ける新たな要因として、入社時点及び入社後の新規参入者の職業的アイデンティティ(vocational identity) 概念に着目し、検討を行なうこととする。なぜなら、個人の職業的アイデンティティは、新卒予定者のキャリア発達を示す重要な概念の1つとしてこれまで捉えられてきており(e.g., Jackson & Neville, 1998; Toporek & Pope-Davis, 2001)、入社前の職務探索行動によって高められると同時に、入社後の最初のキャリア発達課題である組織適応(組織社会化)に対しても促進する役割を果たす可能性があると考えられるからである。

そこで、本研究では新規参入者に対して実施した縦断的調査(入社直後及び入社1年後の2回)をもとに、新規参入者の職業的アイデンティティを介した入社前の職務探索行動から入社後の組織適応へと至る影響過程について明らかにすることを目的とする。上記の目的を明らかにすることによって、(1) 新規参入者の入社後の組織適応に対する入社前の就職活動要因の影響、及び(2) 入社前の就職活動要因と入社後の組織適応を結びつける新たな要因の特定という、これまでの組織社会化研究のレビューから導出される2つの課題に対して本研究は貢献することができると考えられる。

II 概念的枠組み

1. 職務探索行動と職業的アイデンティティ

職務探索研究では、新規参入者が就職活動時に行う職務探索行動を把握するにあたって、様々な概念が開発され、検討されてきたが、その中でも、伝統的に検討されてきた職務探索行動概念として「職務探索努力(job search efforts)」(Blau, 1993; Hom & Griffeth, 1991; Hom, Griffeth & Sellar, 1984; Saks & Ashforth, 2002) がある。職務探索努力とは、職務探索行動全般に対して、新規参入者がどの程度それら活動を積極的に行なったかという努力に焦点を当てるものである。就職活動時に新規参入者が職務探索行動を積極的に行うことは、就職活動結果指標として取り上げられる「内定企業数(number of job offers)」や正規の職業に就くことができたかどうかという「雇用状況(employment status)」などに対して有意な正の相関があることがこれまでの研究で報告されている(e.g., Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001; Saks & Ashforth, 2000)。したがって、職務探索努力は、新規参入者の職務探索行動を把握し、またその結果を予測する指標として重要な概念である

といえる。

職業的アイデンティティとは、自己のキャリアに関連する目標や興味、能力に対する明確かつ安定した考えを保持することと一般的に定義される概念である (Holland, Gottfredson & Power, 1980)^{2) 3)}。この職業的アイデンティティは、キャリア選択の具体化ならびに特定化の成功を意味し、キャリア論領域において個人のキャリア発達を示す重要な概念の1つとして捉えられてきた (e.g., Jackson & Neville, 1998; Toporek & Pope-Davis, 2001)。すなわち新卒予定者にとって、職業的アイデンティティはキャリア発達上の1つの重要な結果指標であると同時に、学校から職業への移行 (school-to-work transition) を円滑に果たし、入社した企業での最初のキャリア発達課題である組織適応を含めた、入社後の新規参入者のキャリア発達にも大きな影響を及ぼす重要な概念と考えられる。

この職務探索努力と職業的アイデンティティとの関連については、Harren (1979) によって提示されたキャリア意思決定モデルから推論することができる。Harren (1979) は、新規参入者のキャリア意思決定について、「気づき (awareness)」、「計画 (planning)」、「コミットメント (commitment)」、「実現 (implementation)」の4つの段階を提示している。まず、最初の気づきの段階で、就職活動段階での新規参入者 (新卒予定者) が現在置かれている状況下での自己評価を行い、キャリア選択をすることの重要性を認識し、第2段階に移行する。2つめの計画段階は、探索 (exploration) と結晶化 (crystallization) によって特徴づけられるが、新卒予定者が自己や環境についての情報探索活動を行うことを通じて、様々なキャリア上の可能性を考える。そして、その中からキャリア上の選択肢を狭めていき、自己の職業についてのアイデンティティを固め、高めていく。第3段階 (コミットメント) では、前段階までに策定された計画にもとづいての具体的な行動と計画の吟味が行なわれる。すなわち、新卒予定者が実際に就職活動を行なっていく中で、計画が正しかったかどうかの結果がフィードバックされ、第2段階で設定した自己のキャリア上の選択肢や特定の職業への傾倒が正しかったかどうか再評価されることになると考えられる。そして、もし第2段階で設定した計画が必ずしも正しくないと、この段階で判断された場合には、第2段階にもどって再度キャリア探索と職業的アイデンティティの結晶化が行なわれることになる。最後の実現段階では、現実が予期できな

いことはあるものの、就職活動の具体的な結果として、新規参入者に成功感や満足度がもたらされる。

上記モデルの第2段階 (計画) の議論から、新規参入者は就職活動の初期の段階で、キャリアに関する自己や環境要因に対する情報探索行動を行うことによって、自己のキャリアの可能性を検討し、キャリア上の選択肢を狭めながら特定の職業へのアイデンティティを高めていく可能性が示唆される。キャリアに関する自己や環境要因に対する情報探索を行なうことを意味する「キャリア探索行動 (career exploration)」は、職務探索行動の中でも重要な活動の1つとして位置づけられており (Phillips & Blustein, 1994; Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983; 竹内・竹内, 2010)、職務探索努力の高い新規参入者は、低い新規参入者に比べて、入社時点での職業的アイデンティティが高いと考えられる。また、第3段階 (コミットメント) の議論より、履歴書・エントリーシートの作成や送付、就職面接などの実際の職務探索行動を通じて、第2段階で行なったキャリア選択の再評価・検討が行なわれるため、入社前に職務探索行動を積極的行なった新規参入者の方が、入社時点での職業的アイデンティティは高いことが示唆される。さらに前述のとおり、既存研究 (Saks & Ashforth, 2002) において新規参入者の入社前の個人-環境適合 (i.e., 個人と組織との適合感、個人と職務との適合感) が入社後の個人-環境適合を高めていることが明らかになっており、入社時点で職業的アイデンティティの高い新規参入者は、入社後に実際に職務を遂行していく中で、より職業的アイデンティティを確立し、結晶化していくと考えられる。すなわち、新規参入者の入社時点での職業的アイデンティティは、入社1年後の職業的アイデンティティに対して正の影響を及ぼすことが示唆される。したがって、以上の議論を踏まえ、以下の仮説が設定された。

仮説1：新規参入者の入社前の職務探索努力は、入社段階での職業的アイデンティティに対して有意な正の影響を与えるだろう。

仮説2：新規参入者の入社段階での職業的アイデンティティは、入社1年後の職業的アイデンティティに対して有意な正の影響を与えるだろう。

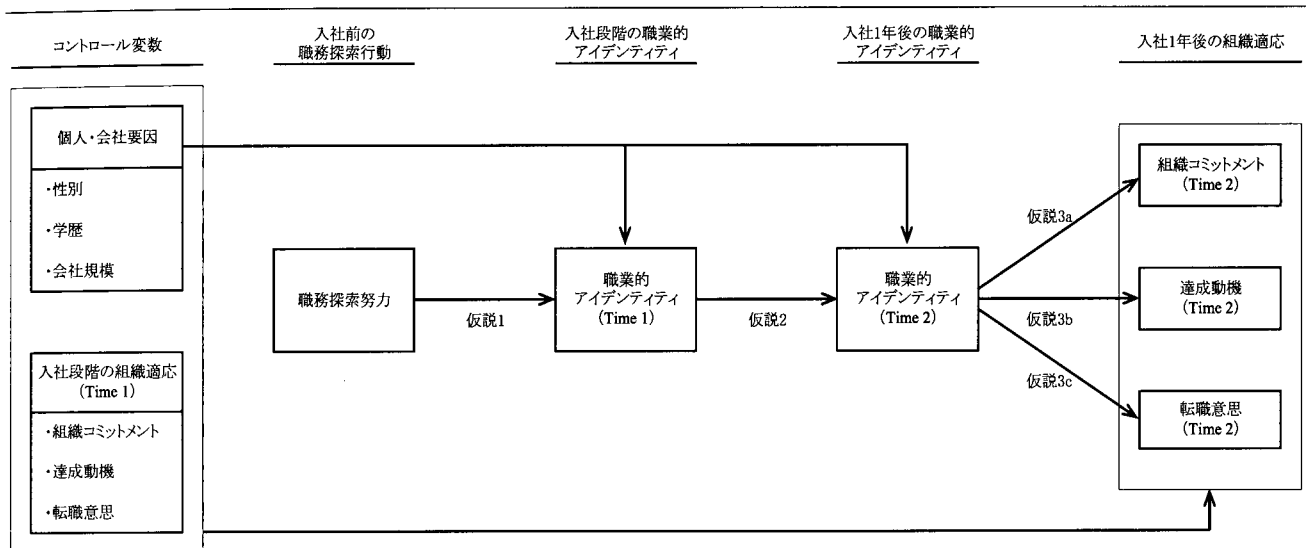


図1 本研究の分析フレームワーク

図中のTime 1は入社直後を示し、Time 2は入社1年後を示す。

2. 職業的アイデンティティと入社1年後の組織適応
新規参入者の組織適応は、ある時点（例えば、入社時点）からある時点（例えば、入社1年後）への変化を意味する動態的な概念として捉える必要性が指摘されており、分析上も適応の時間的变化を考慮に入れて、検証することが重要である（Allen & Meyer, 1990）。このような検討を行なうためには、同一の新規参入者に対して複数回の調査を実施するという縦断的調査が必要であり、本研究では入社時点及び入社1年後時点で同一の新規参入者に対する質問紙調査を実施した。そして、入社時点と入社1年後の双方の調査において組織適応指標を設定し、新規参入者の適応起点である入社時点での組織適応の状況をコントロールした上で、入社1年後の組織適応を予測する手法を用いる。

組織社会化研究では、新規参入者の組織適応指標として、個人の態度的結果を取り上げて検討している。とりわけ、新規参入者の「組織コミットメント」（e.g., Cooper-Thomas & Anderson, 2002; Klein, Fan & Preacher, 2006）や「転職意思」（e.g., Ashforth & Saks, 1996; Riordan, Weatherly, Vandenberg & Self, 2001）、「職務満足」（e.g., Cooper-Thomas & Anderson, 2002; Klein et al., 2006）、「内的モチベーション」（e.g., Saks & Ashforth, 1996）などの概念が用いられている。その中で、上述のとおり本研究では入社直後と入社1年後時点での縦断的調査を行なっており、入社直後の新規参入者はまだ実際の職務に従事していないため、組織適応の変数として職務満足を設定することは適切ではない。そこで、本研究では職務満足を除いた組織コミットメントと転職意思、モチベーション（達成動機）の3変数を

組織適応指標として設定し、検討を行なうこととする。

新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティと組織適応との関連については、竹内（2003）が実証的検討を行い、入社時点での新規参入者の職業的アイデンティティの確立（達成・早期完了）が、同時点での達成動機に対して有意な正の影響を及ぼし、転職意思に対しては有意な負の影響を及ぼすことを明らかにしている。この研究では、入社時点での新規参入者を対象にした調査に基づく結果を示しているが、入社後に実際に職務を遂行していく中で、さらに職業的アイデンティティを獲得し、確立させていった新規参入者は、入社1年後の組織適応に対してより直接的に影響を与えられと考えられる。すなわち、新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティが、入社1年後の組織適応指標である組織コミットメントや達成動機を高め、転職意思を抑制することが推測される。したがって、以下の仮説が設定された。

仮説3: 入社段階での組織適応指標を統制した後で、新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティは、入社1年後の組織適応指標である組織コミットメント（3a）と達成動機（3b）に対して有意な正の影響を与え、転職意思（3c）に対して有意な負の影響を与えるだろう。

なお、以上の議論を踏まえ、本研究の分析枠組みを設定すると図1のとおりである。以下、この分析枠組みに基づいて、具体的な検証を行なっていく。

表1 本研究のサンプル特性

性別	(n=74)	男性	34(45.9)	女性	40(54.1)
年齢	(n=74)	最少年齢	18	最高年齢	29
		平均年齢	20.5811	標準偏差	2.4214
学歴	(n=74)	高校卒	30(40.5)	専門学校卒	2(2.7)
		短期大学卒	19(10.5)	大学(大学院含)卒	34(46.0)
会社規模	(n=72)	300人未満	27(36.5)	300人以上	45(60.8)
職種	(n=71)	総務・庶務	5(6.8)	営業・販売	1(1.4)
		営業・事務	18(24.3)	製造	24(32.4)
		国際・輸出入	1(1.4)	研究・開発設計	7(9.5)
		生産技術・生産管理・品質管理	8(10.8)	経理・財務	1(1.4)
		その他	6(8.1)		

()内の数値の単位は%を示す。

III 方法

1. 調査方法・対象

本研究では、上記で設定した分析枠組みを検討するために、入社直後の新卒採用者に対して実施された調査1 (Time 1 (T1) 調査) と、同一の新卒採用者が入社後1年経過した段階で実施された調査2 (Time 2 (T2) 調査) の縦断的調査データによって検討する。

調査1 (Time 1 調査) は、2002年4月初旬から上旬にかけて民間企業10社の新入社員研修期間に実施された。調査対象は、2002年4月入社の新卒採用者(中途対象者は除く)である。調査は、新入社員研修を実施している各社に調査者が赴き、調査趣旨を説明した上で、質問紙の配布、回答を依頼した(集合一括調査)。その結果、調査票は全員から回収され、合計183部(男性99部、女性84部)の有効回答を得ることができた(有効回収率: 100.0%)。

調査2 (Time 2 調査) は、調査1 (T1 調査) の実施から1年後の2003年4月に実施された。この調査2は、調査1の縦断的な追跡調査とする必要があった。そのため、調査対象者は、調査1で回答した183名に限定した。調査2の実施に先立ち、調査者が対象企業の人事担当者にコンタクトを取り、追跡調査の趣旨説明と協力依頼を行った。回答後の質問紙は回答者個人で封筒に密封され、各社の担当者によって集められた。回収票は全て未開封のまま、まとめて調査者へ郵送された。その結果、77部を回収することができた(回収率: 42.1%)。ただし、前年度の調査1とマッチングできない回収票が3部あったため、それらを除いた74部が、本研究の最終的な分析対象となった(有効回収率: 40.4%)。

分析に使用された回答者の属性(調査1時点)は、表1のとおりである。平均年齢は、20.6歳($SD=2.4$)で、男女の構成比は、男性45.9%、女性54.1%であっ

た。学歴では、大学(大学院含)卒の構成比率が46.0%で最も多く、次いで高校卒(40.5%)、短大卒(10.0%)、専門学校卒(2.7%)の順であった。

2. 測定尺度

職務探索努力 (Time 1) 職務探索努力は、T1調査に設定され、就職活動時の状況を回顧し、回答するように求めた。具体的には、就職活動段階にどの程度積極的に就職活動を行ったかに関

する自己評価を1項目で尋ねた。回答は、100点満点で自己評価点数を記述するように求めた。

職業的アイデンティティ (Time 1・2) 職業的アイデンティティの測定尺度は、T1とT2調査の双方で設定され、松下・木村(1997)による尺度の中から4項目を用いて測定した⁴⁾。回答尺度は、「1=そう思わない」から「5=そう思う」までの5段階評定を用い、得点が高いほど、職業的アイデンティティが高いことを示すものである。職業的アイデンティティ尺度の信頼性係数は、入社直後(調査1)が $\alpha_{(T1)}=.64$ 、入社1年後(調査2)では $\alpha_{(T2)}=.63$ であり、尺度を構成する上での慣例的な基準に達していると判断される。

組織適応指標 (Time 1・2) 組織適応指標は、前述のとおり組織コミットメントと達成動機、転職意思の3変数を用い、入社段階でのT1調査、入社1年後のT2調査の双方で設定した。これら3変数に対する回答尺度は、全て「1=そう思わない」から「5=そう思う」までの5段階評定を用いている。

組織コミットメントは、関本(1992)で使用された複数の下位次元を有する組織コミットメント尺度の測定項目の一部が用いられ、「組織への積極的貢献意欲」の次元に該当する2項目が用いられた⁵⁾。信頼性係数は、入社直後では $\alpha_{(T1)}=.75$ 、入社1年後では $\alpha_{(T2)}=.60$ であった。

達成動機は、山本(2000)の自己充実的達成動機づけ尺度の中から3項目が用いられた⁶⁾。これら3項目の信頼性係数は、入社直後では $\alpha_{(T1)}=.57$ 、入社1年後では $\alpha_{(T2)}=.77$ を示していた。

転職意思は、山本(2000)による尺度を一部修正した2項目が用いられた⁷⁾。この転職意思として設定された2項目の信頼性係数は、入社直後($\alpha_{(T1)}=.79$)及び入社1年後($\alpha_{(T2)}=.83$)であり、尺度の内的一貫性が確認された。

コントロール変数 (Time 1) 個人・会社要因のコン

表2. 本研究で用いられた全変数の記述統計と相関係数

変 数	Mean	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 性別	.46	.50											
2 学歴	2.62	1.41	-.16										
3 会社規模	.61	.49	-.20 †	.26 *									
4 組織コミットメント (T1)	3.37	.99	.08	.10	.08								
5 達成動機 (T1)	4.13	.66	.15	.32 **	.24 *	.33 **							
6 転職意思 (T1)	1.86	.90	-.15	-.22 †	-.21 †	-.44 ***	-.46 ***						
7 職務探索努力	67.82	21.52	-.05	.07	.20 †	.25 *	.13	-.27 *					
8 職業的アイデンティティ (T1)	3.01	.92	.19	.23 †	.01 †	.47 ***	.23 *	-.52 ***	.28 *				
9 職業的アイデンティティ (T2)	2.88	.91	.31 **	.14	-.03	.49 ***	.28 *	-.27 *	.21 †	.45 ***			
10 組織コミットメント (T2)	3.05	.95	.18	.10	.21 †	.41 ***	.00	-.10	.18	.27 *	.45 ***		
11 達成動機 (T2)	3.75	.81	.31 **	.30 **	.19	.40 ***	.60 ***	-.25 *	.15	.19	.48 ***	.42 ***	
12 転職意思 (T2)	2.45	1.19	-.08	-.14	-.22 †	-.31 **	-.06	.37 **	-.27 *	-.18	-.33 **	-.55 ***	-.18

$n = 74$ 。性別は、「0=女性」、「1=男性」のダミー変数、会社規模は、「0=300人未満」、「1=300人以上」のダミー変数を用いている。

表中のT1はTime 1(入社直後)を示し、T2はTime 2(入社1年後)を示す。

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

表3 職業的アイデンティティ (Time 1・2) に及ぼす影響 (階層的重回帰分析結果)

変 数	モデル1			モデル2		
	職業的アイデンティティ (Time 1)			職業的アイデンティティ (Time 2)		
	β	(SE)	p	β	(SE)	p
コントロール変数						
性別	.23	(.21)	*	.27	(.20)	*
学歴	.26	(.07)		.10	(.07)	
会社規模	-.07	(.22)	*	-.03	(.21)	
R^2_1	.07		*	.10		*
入社前の職務探索活動						
職務探索努力	.29	(.01)	*	.12	(.01)	
R^2_2	.14		**	.14		**
$\Delta R^2_{(1-2)}$.07		*	.04		†
入社段階の職業的アイデンティティ						
職業的アイデンティティ (T1)				.34	(.11)	**
R^2_3				.22		***
$\Delta R^2_{(2-3)}$.09		**

表中のT1はTime 1(入社直後)を示し、T2はTime 2(入社1年後)を示す。

R^2_1 、 R^2_2 、 R^2_3 はそれぞれ、第1ステップ、第2ステップ、第3ステップでの調整済み決定係数を示す。

$\Delta R^2_{(1-2)}$ 及び $\Delta R^2_{(2-3)}$ はそれぞれ、第2ステップ及び第3ステップにおける調整済み決定係数の前ステップからの増分を示す。

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

コントロール変数として、T1 調査データの「性別」、「学歴」、「会社規模」の3変数が設定された。この他に、「年齢」がコントロール変数として考えられるが、新卒採用者を対象にしている本研究では、学歴と年齢との間に高い相関が確認されている ($r = .85$, $p < .001$)。したがって、本研究で用いる重回帰分析において多重共線性 (multicollinearity) を回避すること、及び年齢のほとんどの分散が学歴によって説明可能であることから、本研究では学歴を設定することとする。なお、入社段階での組織適応もコントロール変数として設定しているが、詳細は上記で述べたとおりである。

性別は、「0=女性」、「1=男性」のダミー変数を用い、学歴は、「1=高校卒」、「2=専門学校卒」、「3=短期大学卒」、「4=大学卒 (大学院修了含む)」の変数を用いた。会社規模は、従業員数を用い、「0=300 人未満」、

「1=300 人以上」のダミー変数を用いた。

IV 結果

1. 入社前の職務探索行動と職業的アイデンティティ (T1・T2) との関連：仮説 1・2 の検証結果

本研究で用いられた全変数の記述統計ならびに相関分析結果は表2のとおりである。相関分析の結果から、最も高い相関は、達成動機 (T1) と達成動機 (T2) との間の $r = .60$ ($p < .001$) であるが、ほとんどの相関は $\pm .50$ 未満である。したがって、以下の階層的重回帰分析において変数間の高い相関から起こる多重共線性の問題が顕在化する可能性は低いと考えられる⁸⁾。

入社段階の職業的アイデンティティ (T1) に対する入社前の職務探索努力の影響を示唆する仮説 1、及び入社 1 年後の職業的アイデンティティ (T2) に対する入社段階の職業的アイデンティティ (T2) の影響を示唆する仮説 2 を検証するために、入社段階及び入社 1 年後の職業的アイデンティティ (T1・T2) を従属変数とする階層的重回帰分析を行った (表 3)。階層的重回帰分析を行なうにあたり、重回帰式に第 1 ステップでコントロール変数 (性別、学歴、会社規模) を投入した上で、第 2 ステップで職務探索努力、第 3 ステップで入社段階の職業的アイデンティティ (T1) を投入した。以下、検証結果について具体的に見ていく。

第 1 に、表 3 のモデル 1 の階層的重回帰分析結果から入社段階の職業的アイデンティティ (T1) に対する入社前の職務探索努力の影響に関して、職務探索努力

表4 入社1年後の組織適応に及ぼす影響(階層的重回帰分析結果)

変数	モデル1			モデル2			モデル3		
	組織コミットメント (Time 2)			達成動機 (Time 2)			転職意思 (Time 2)		
	β	(SE)	p	β	(SE)	p	β	(SE)	p
コントロール変数									
性別	.11	(.22)		.22	(.15)	*	-.01	(.28)	
学歴	.00	(.08)		.16	(.05)		-.03	(.10)	
会社規模	.22	(.21)	†	.09	(.15)		-.13	(.28)	
組織コミットメント(T1)	.24	(.12)	†						
達成動機(T1)				.44	(.12)	***			
転職意思(T1)							.30	(.17)	*
R^2_1	.20		***	.41		***	.11		*
入社前の職務探索活動									
職務探索努力	.02	(.01)		.04	(.00)		-.15	(.01)	
R^2_2	.19		**	.41		***	.13		*
$\Delta R^2_{(1,2)}$	-.01			.00			.02		
入社段階の職業的アイデンティティ									
職業的アイデンティティ(T1)	.00	(.13)		-.15	(.09)		.16	(.18)	
R^2_3	.18		**	.40		***	.12		*
$\Delta R^2_{(2,3)}$	-.01			-.01			-.01		
入社1年後の職業的アイデンティティ									
職業的アイデンティティ(T2)	.30	(.14)	*	.33	(.09)	**	-.28	(.16)	*
R^2_4	.23		***	.48		***	.17		**
$\Delta R^2_{(3,4)}$.05		*	.08		**	.05		*

表中のT1はTime 1(入社直後)を示し、T2はTime 2(入社1年後)を示す。

R^2_1 、 R^2_2 、 R^2_3 、 R^2_4 はそれぞれ、第1ステップ、第2ステップ、第3ステップでの調整済み決定係数を示す。

$\Delta R^2_{(1,2)}$ 、 $\Delta R^2_{(2,3)}$ 及び $\Delta R^2_{(3,4)}$ はそれぞれ、第2、第3、第4ステップにおける調整済み決定係数の前ステップからの増分を示す。

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

が有意な正の影響を及ぼしていることが明らかになった ($\beta = .29, p < .05$)。この結果は、就職活動時に職務探索行動を積極的に行っていた新規参入者ほど、入社段階での職業に対するアイデンティティが高まることを示すものである。

第2に、入社1年後の職業的アイデンティティ(T2)の規定要因に関して、モデル2の結果から入社前の職務探索努力が有意な影響を及ぼさない一方で、他方入社段階の職業的アイデンティティ(T1)が有意な正の影響を及ぼしていることが示された ($\beta = .34, p < .001$)。つまり、新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティは、入社前の職務探索努力によっては直接的な影響を受けず、入社段階の職業的アイデンティティによって高まることを意味するものである。

以上の一連の分析結果より、入社前の職務探索努力によって新規参入者の入社段階の職業的アイデンティティが高まることが明らかになり、新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティは、入社段階の職業的アイデンティティによって高まることを示された。これらの結果は、仮説1及び仮説2に符合するものであり、仮説1・2ともに支持されたといえる。

2. 入社1年後の職業的アイデンティティ(T2)と入社1年後の組織適応(T2)

との関連：仮説3の検証結果

入社1年後の組織適応に対して、入社1年後の職業的アイデンティティがいかなる影響を及ぼしているかを明らかにするために、階層的重回帰分析を行なった(表4)。先述のとおり、「適応」という概念は、ある時点(e.g., 入社時点)からある時点(e.g., 入社1年後)までの動的な変化を扱う概念であるため、各重回帰式のコントロール変数に性別、学歴、会社規模に加えて、入社段階での各組織適応指標を投入する手続きをとった。このことにより、入社時点での新規参入

者の組織適応度合いを一定にした上で、入社1年後の組織適応に対して職業的アイデンティティがいかなる影響を及ぼしているのかをより精緻に検討することが可能になる。以下、具体的に結果を見ていく。

第1に、入社1年後の組織コミットメントへの影響(モデル1)に関して、入社前の職務探索努力ならびに入社段階での職業的アイデンティティ(T1)が有意な影響を及ぼさない一方で、入社1年後の職業的アイデンティティ(T2)は有意な正の影響を及ぼしていることが明らかになった ($\beta = .30, p < .05$)。この結果から、新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティが高まることによって、組織への積極的な貢献意欲(コミットメント)が高まることが示された。

第2に、入社1年後の達成動機への影響(モデル2)については、入社1年後の職業的アイデンティティ(T2)が有意な正の影響を及ぼしていることが明らかになった ($\beta = .33, p < .01$)。しかし、達成動機に対する職務探索努力及び入社時点での職業的アイデンティティ(T1)の有意な影響は確認されなかった。このことは、入社1年後の職業的アイデンティティの高い新規参入者ほど、達成動機も高いことを示すものである。

第3に、入社1年後の転職意思と入社1年後の職業的アイデンティティ(T2)との関連(モデル3)について、入社1年後の職業的アイデンティティ(T2)が

有意な負の影響を及ぼすことが示された ($\beta = -.28$, $p < .05$)。この結果は、新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティが高まることによって、現在の会社を辞めて他の会社へ転職しようという転職意思が抑制されることを意味するものである。しかしその一方で、職務探索努力及び入社段階での職業的アイデンティティ (T1) の転職意思に対する有意な影響は確認することができなかった。

以上の重回帰分析結果より、入社段階の各組織適応指標をコントロールした後でも、新規参入者の入社1年後の職業的アイデンティティ (T2) が同時点の組織適応に対して有意な影響を及ぼすことが確認された。具体的には、入社1年後の組織コミットメントと達成動機に対して、職業的アイデンティティ (T2) が正の影響を及ぼし、転職意思に対して負の影響を及ぼしていることが明らかになった。このことは、仮説3と適合するものであり、仮説3a、3b、3cの全てが支持される結果になった。

V 考察

本研究では、近年の組織社会化研究の中で課題として指摘されている入社前の職務探索行動と入社後の組織適応とがいかなる関係にあるのかについて実証的な検討を行なった。また、先行研究を踏まえ、入社前の職務探索行動と入社後の組織適応とを結びつける新たな変数として、職業的アイデンティティ概念に着目し、その役割についても実証的な検討を行なった。以下、本研究で明らかになった点に基づき、考察を行なう。

第1に、入社前の職務探索行動が入社1年後の組織適応に対して、間接的に影響を及ぼしていることが確認された。本研究では、職務探索行動の中でも職務探索行動全般に対する積極的活動を意味する職務探索努力に焦点をあて、入社1年後の組織適応に対する影響について検討を行なった。その結果、両者の関係は直接的な影響関係ではなく、職業的アイデンティティを介した間接的な影響関係であることが示された。この結果は、数少ないながらも同様の検討を行なっている先行研究 (Saks & Ashforth, 2002) 結果と符合するものである。すなわち、Saks & Ashforth (2002) においても入社後の組織適応に対する新規参入者の入社前の職務探索行動の影響は、他の変数 (個人-組織適合及び個人-職務適合) を媒介とした間接的な影響関係であり、本研究はその結果をさらに補強するものといえる。また、Saks & Ashforth (2002) では、北米 (カナダ)

にある大学の学部卒業生を対象とした調査であり、欧米のコンテキストに基づく結果であるが、日本のコンテキストに基づく本研究においてもそれと同様の (入社前の職務探索行動の影響に関する) 結果が見出された点は、特定のコンテキスト下だけでなく、他の地域においても類似の結果が確認される可能性があることを示すものである。したがって、この結果は、新規参入者の組織社会化プロセスにおける入社前の職務探索行動の役割及び効果に関する一般化の議論に対して、若干の貢献を果たすものと考えられる。

第2に、新規参入者の職業的アイデンティティが入社前の職務探索行動と入社1年後の組織適応とを結びつける新たな要因として確認された。本研究の結果から新規参入者が入社前に行なった職務探索行動は、入社時点の職業的アイデンティティを高め、入社時点の職業的アイデンティティが入社1年後の職業的アイデンティティを規定し、さらに入社1年後の職業的アイデンティティが組織適応を促進することが明らかになった。これまでの研究 (Saks & Ashforth, 1997, 2002) では、入社前の職務探索行動と入社後の組織適応とを媒介する要因として、個人-環境適合概念のみが検討され、その有効性ならびに重要性が示されていたことは、既に述べたとおりである。しかしながら、本研究結果から入社前の職務探索行動から入社1年後の組織適応へと至る、新規参入者の組織社会化プロセスに新たな影響過程があることを意味するものである。このことは、既存の組織社会化研究から一定の前進を示すものといえ、今後、新規参入者の入社前の職務探索行動から入社後の組織適応へと繋がる組織社会化プロセスの新たなモデルとして、個人-環境適合と職業的アイデンティティの双方の概念を同時に組み込んだモデルの検証が必要であろう。

第3に、本研究で明らかになった点は、上記の研究面での貢献ばかりでなく、いくつかの実践的な含意も含むものである。まず、入社前のキャリア支援の観点からは、本研究において新規参入者の入社前の職務探索行動を積極的行なうことによって、入社1年後の組織適応も間接的に高まることが確認された。竹内・竹内 (2010) では、新規参入者の入社前の職務探索行動は、就職活動結果 (内定企業数と会社満足度) を高めることを明らかにしているが、この結果から、新規参入者の入社前の職務探索行動は、目前の就職活動結果ばかりでなく、入社後のキャリア発達 (組織適応) に対しても重要な役割を果たすことが明らかになり、

大学や高校等において新卒予定者に対する積極的なキャリア支援の重要性を改めて示すものである。特に、キャリア支援にあたり、伝統的にわが国では「就社」概念が一般化してきたが、近年、新規参入者に組織（企業）との関係性ばかりでなく、職業との関係性を考えさせることが重要であることが、職業的アイデンティティの重要性が確認された本結果から示唆される。このことは、新規参入者の学校から職業への移行ならびに初期キャリア発達の問題が大きな課題として指摘されているわが国において、実践的にも重要であるといえよう。ついで、企業の観点からは、新規参入者の職業的アイデンティティを高めることがその後の組織適応に繋がることが本結果において確認されたため、新規参入者に対する入社後の職業的アイデンティティを高める取り組みが重要であると考えられる。具体的には、新規参入者の初任配属にあたり、企業の希望（都合）ばかりでなく、個人の希望職種を理解した上で決定をするといった配置の問題、あるいは新規参入者に対する導入教育に加えて、職業的アイデンティティを高めるように、スキルの習得あるいは拡充・深化を目的とした技術的教育を積極的に導入するなど人材開発（能力開発）の問題に対して、各企業での新規参入者の状況を踏まえた上での適切な対応をすることが求められるよう。

以上、本研究の検証結果から、これまで組織社会化研究でほとんど検討がなされてこなかった入社前から入社後の組織適応へと至る新規参入者の組織社会化プロセスの議論に対して一定の貢献を果たすことができた。しかし、本研究にもいくつかの限界を有している。最後に今後の課題を提示し、本研究の結びとしたい。第1に、本研究では職務探索行動の指標として職務探索努力を用いたが、職務探索努力は職務探索全般に対する積極的活動を意味する概念であるため、どのような職務探索行動を行った場合に、新規参入者の職業的アイデンティティを高め、ひいては入社後の組織適応に繋がるかに関しては、今回明らかにすることができなかった。今後、特定の職務探索行動の内容を示す具体的な職務探索行動概念を用いて、より詳細に検討することが求められる。第2に、今回の研究では、職務探索行動や職業的アイデンティティなど、主に入社前から入社後の「個人要因」に焦点を当てたものであった。しかし、より包括的に新規参入者の入社前から入社後の組織社会化プロセスを明らかにするためには、組織（企業）要因も含めた個人と組織の双方の視点か

ら検討することが必要である。今後、入社前及び入社後の組織（企業）要因をモデルに組み込み、新規参入者の組織社会化における個人と組織との動的な相互作用プロセスを検討することが肝要である。第3に、本研究では、新規参入者の組織社会化プロセスを明らかにするために、より厳密かつ精緻な方法である縦断的調査によって検討を行なったが、その一方でサンプル数が必ずしも多くない点が調査方法論上の課題として挙げられる。今後、新規参入者に対する大規模な縦断的調査を実施することによって、今回見出された発見事実の再検証を含めた更なる検討を行なうことが求められる。

【謝辞】

本研究の審査プロセスにおいて、匿名のレフェリーの先生から貴重かつ有益なコメントを頂きました。記して感謝申し上げます。なお、本研究の一部は、平成21～23年度文部科学省科学研究費補助金・若手研究B（課題番号：21730325（代表：竹内倫和））の支援を受けております。

【注】

- 1) 新規参入者の組織適応を促進する入社前の組織要因としては、企業の採用施策が挙げられる（竹内・竹内, 2009）。その中でも、募集段階において職務内容に関する良い面と悪い面の双方を含めた現実的な情報を応募者に対して適切に伝えるという「現実的職務予告（realistic job preview）」が、新規参入者の組織社会化を促進することが既に多くの研究において明らかになっている（e.g., Premack & Wanous, 1985）。そこで、本研究ではこれまでほとんど検討されていない新規参入者の組織適応を促進する入社前の「個人要因（就職活動要因）」に焦点を当て、検討を行なう。
- 2) 既存の職業的アイデンティティ研究では、個人の職業的アイデンティティの状態を把握するにあたって、大きく2つの立場が存在している。1つは、心理学のアイデンティティ研究の知見（e.g., Marcia, 1966）を踏まえ、個人の職業的アイデンティティを「達成（achievement）」「拡散（diffusion）」「早期完了（foreclosure）」「モラトリアム（moratorium）」の4つの状態から把握する立場である。もう1つは、キャリア発達論及び職業心理学の研究知見（e.g., Holland et al., 1980）をもとに、個人の職業的アイデンティティが確立されているかどうかを二元的に把握する立場である。

近年の職業的アイデンティティ研究 (e.g., Diemer & Blustein, 2007; Gushue et al., 2006; Scott & Ciani, 2008) では、後者の立場に基づく検討が多いため、本研究においても、職業的アイデンティティ状態を個人が確立しているかどうかという二元的に捉え、検討を行う。

3) 職業的アイデンティティと類似する概念として、キャリア発達論における「キャリアアンカー (career anchor)」(Schein, 1990) 概念がある。キャリアアンカーとは、個人のキャリア上の錨のことを意味し、実際の仕事経験を通じて、個人が (1) 能力 (できること)、(2) 欲求 (やりたいこと)、(3) 価値 (意味を感じる) の3つの要素を勘案した上で、ある特定のキャリアに傾倒していくことを指摘している。さらに、具体的に個人が傾倒していくキャリアの類型として、「技術・専門性」、「経営・組織管理性」、「自律・独立性」、「保障・安定性」、「起業・創造性」、「社会貢献性」、「困難への挑戦性」、「生活全体のバランス性」の8つを挙げている。職業的アイデンティティとキャリアアンカーは、双方の概念とも個人における職業 (キャリア) 上のアイデンティティの獲得に着目しているという点では同じである。しかし、前者が職業 (キャリア) 上のアイデンティティを獲得しているかどうかというプロセスに焦点を当てる概念であるのに対して、後者は職業 (キャリア) アイデンティティを獲得した結果、どのようなキャリアに個人が傾倒するのかというキャリア志向の類型に着目する概念であると考えられる。したがって、職業的アイデンティティは、仕事の経験のない学生ならびに企業で働く従業員を対象とした検討が行われるが、キャリアアンカーは、仕事経験を有する企業の従業員を対象に検討が行われるのが一般的である。

4) 職業的アイデンティティの具体的な項目は、「以前私はどのような職業に就くか、色々と考えたり、迷ったりしたが、今ははっきりと決心がついた」、「私は未だに自分が本当にやりたい職業が何なのかよくわからないで悩んでいる (リバース項目)」、「私は自分が今の職業を目指して着実に歩んできたと思う。だから、よほどのことがない限り今の職業を変えることはないと思う」、「今の職業と全く関係がない仕事でも、良い仕事があればその方を選びたい (リバース項目)」である。

5) 組織コミットメントの具体的な項目は、「他の社員よりもはるかにこの会社に尽くそうという気持ちが強い」、「この会社にとって本当に必要があるならば、どんな仕事でも、またどんな勤務地にいっても、これま

で以上に頑張る」である。

6) 達成動機の具体的な項目は、「苦しくとも素質や能力を生かす仕事をしたい」、「新知識や技術が得られるものに進んで接したい」、「皆に喜んでもらえる素晴らしいことをしたい」である。

7) 転職意思の具体的な項目は、「私は現在と違った会社へ転職したい」、「現在所属している会社を辞めたい」である。

8) 本研究で行なった階層的重回帰分析における多重共線性の有無を確認するために、分散拡大要因 (variance inflation factors: VIFs) の算出も行った。その結果、本研究で用いられた変数のVIFsの最大値は、1.68であり、全ての階層的重回帰分析において多重共線性の存在を示す一般的な基準である10.0を超える変数がないことが明らかになった。

【引用文献】

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996) Proactivity during organizational entry: A role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996) Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149-178.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007) Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92, 707-721.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998) Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 149-214.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994) The effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211-223.
- Blau, G. (1993) Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-329.

- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996) Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001) Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54, 1-23.
- Cooper-Thomas, H., & Anderson, N. (2002) Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 423-437.
- Cooper-Thomas, H., & Anderson, N. (2006) Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 492-516.
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007) Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15, 98-118.
- Griffin, A. E. C., Colella, A., & Goparaju, S. (2000) Newcomer and organizational socialization tactics: An interactionist perspective. *Human Resource Management Review*, 10, 453-474.
- Gushue G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke C. P. (2006) The relationship of career-decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African America high school students. *Journal of Career Development*, 33, 19-28.
- Harren, V. A. (1979) A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980) Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.
- Hom, P., & Griffeth, R. (1991) Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366.
- Hom, P., Griffeth, R., & Sellaro, C. (1984) The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 141-174.
- Jackson, C. C., & Neville, H. A. (1998) Influence of racial identity attitudes on African American college students' vocational identity and hope. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 97-113.
- Jones, G. R. (1986) Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003) Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88, 779-794.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001) Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 838-855.
- Klein, H. J., Fan, J., & Preacher, K. J. (2006) The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: A mediational approach. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 96-115.
- 松下由美子・木村周 (1997) 「看護学生の進路選択と職業的同一性形成との関連」『進路指導研究』, 17, 12-18.
- Marcia, J. E. (1966) Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Morrison, E. W. (1993) Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557-589.
- Phillips, S. D., & Blustein, D. L. (1994) Readiness for career choices: Planning, exploring, and deciding. *Career Development Quarterly*, 43, 63-73.
- Premack, S. L., & Wanous, J. P. (1985) A meta-analysis of realistic job preview experiments. *Journal of Applied Psychology*, 70, 706-719.
- Riordan, C. M., Weatherly, E. W., Vandenberg, R. J., & Self, R. M. (2001) The effects of pre-entry experiences and socialization tactics on newcomer attitudes and turnover. *Journal of Managerial Issues*, 13, 159-176.
- Saks, A. M. (1995) Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer

- adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1996) Proactive socialization and behavioral self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 301-323.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997) A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000) Changes in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002) Is job search related to employment quality? It all depends on fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007) Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 413-446.
- Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳: 1991 『キャリア・ダイナミクス』 白桃書房.)
- Schein, E. H. (1990) *Career Anchors: Discovering your real values (revised edition)*, San Diego, CA: Pfeiffer, Inc. (金井壽宏訳: 2003 『キャリア・アンカー』 白桃書房.)
- Scott, A. B., & Ciani K. D. (2008) Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34, 263-285.
- 関本昌秀 (1992) 「企業帰属意識の変化」『法学研究』, 65, 287-312.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983) Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984) Individual exploration to commitment and withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27, 308-329.
- Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2009) A longitudinal investigation on the factors affecting Newcomers' adjustment: Evidence from Japanese organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 20, 928-952.
- 竹内倫和 (2003) 「新入社員の組織コミットメントと職業的同一性に関する実証研究」『経営論集』, 50, 333-350.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2009) 「新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討: 入社前・入社後の組織適応要因」『日本経営学会誌』, 23, 37-49.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2010) 「新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究」『日本労働研究雑誌』, 596, 85-98.
- Toporek, R. L., & Pope-Davis, D. B. (2001) Comparison of vocational identity factor structures among African American and White American college students. *Journal of Career Assessment*, 9, 135-151.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000) Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373-385.
- 山本寛 (2000) 『昇進の研究ーキャリアプラトー現象の観点から』, 創成社.